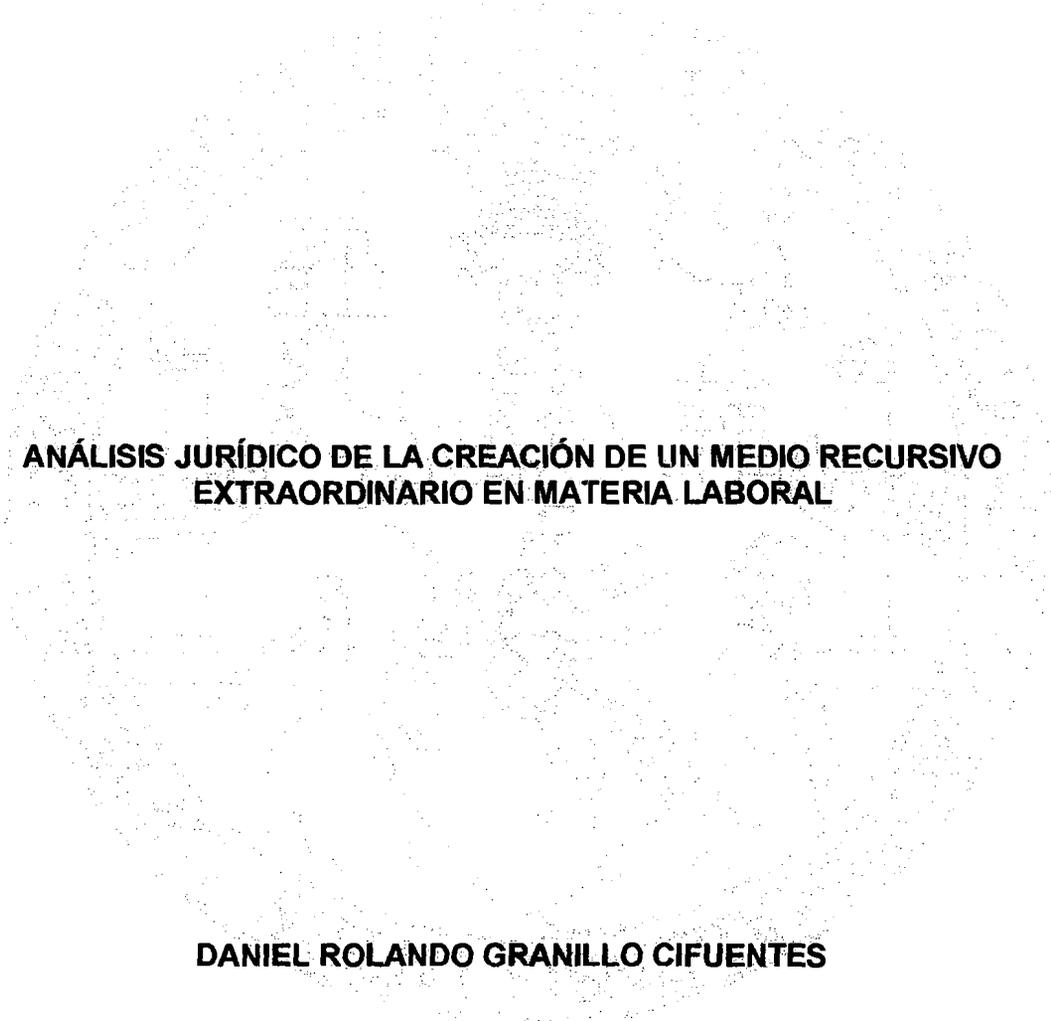


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO  
EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL**

**DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO  
EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2011

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López.

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

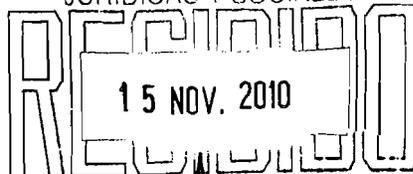


**Lic. Reginaldo Peña Cornejo**

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 01 de julio de 2008  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASesorIA DE TESIS

Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

**Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Como asesor de tesis del estudiante **DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES**, en la elaboración del trabajo titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle lo siguiente:

**La contribución científica** la constituye un estudio acerca de la regulación legal de un medio recursivo que en materia laboral permita corregir los errores de forma fondo que se cometen en la sustanciación del proceso ordinario laboral.

**El carácter científico técnico** del informe de tesis lo constituye el análisis que el estudiante ha logrado exponer, de manera que enfatiza la falta de un medio que en materia laboral logre los efectos señalados anteriormente, sin que ello signifique el atraso en la aplicación de justicia y la violación a derechos laborales de los sujetos del trabajo.

**La metodología** empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de modificar la actual estructura procesal que en materia laboral no permite corregir errores de forma y fondo en el juicio ordinario de trabajo. El método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

**Las técnicas de campo** se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas.



**Lic. Reginaldo Peña Cornejo**

**ABOGADO Y NOTARIO**



La **bibliografía** se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.

La **redacción** de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las **conclusiones** son atinadas, por cuanto expone el estudiante la falta o inexistencia de una norma procesal que contemple un recurso extraordinario que permita enmendar errores de forma y fondo.

En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es la referida a la necesidad de reformar el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que se incorporen normas procesales para permitir un recurso extraordinario que permita corregir los errores de forma y fondo que han sido cometidos durante la sustanciación del proceso.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
Col. 4584

Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
ABOGADO Y NOT. RFO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de noviembre de dos mil diez.

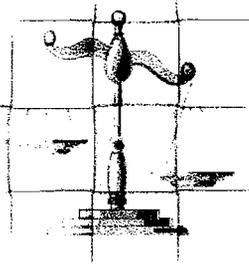
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ RICARDO FAJARDO DELGADO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

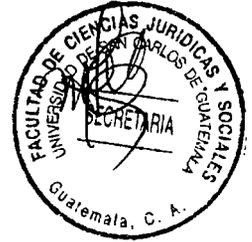
  
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUJÁN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.



**Lic. José Ricardo Fajardo Delgado.**  
**Abogado y Notario.**  
8ª. Calle 5-71 Zona 1 Escuintla.  
Tel. 7889-0902 7889-3535



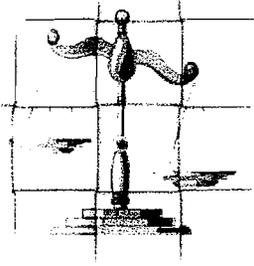
Guatemala, 2 de junio de 2011

Licenciado **Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Tesis**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Como revisor de tesis del Bachiller **DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES**, en la elaboración del trabajo titulado: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL”, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, me complace manifestarle:

- a) La contribución científica del trabajo consiste un aporte al derecho laboral, desde el punto de vista procesal.
- b) El carácter científico técnico de la investigación, estriba en una síntesis del juicio ordinario laboral que aborda el ponente en forma atinada a fin de lograr evidenciar la falta de un medio recursivo que permita corregir errores de forma y fondo en el proceso en cuestión.
- c) Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.



*Lic. José Ricardo Fajardo Delgado.*

*Abogado y Notario.*

*8ª. Calle 5-71 Zona 1 Escuintla.*

*Tel. 7889-0902 7889-3535*



- d) Los métodos empleados por el sustentante son: El inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirven para establecer su exposición de contenido en el informe; el deductivo, que permite ir de lo general a lo particular en el contenido del punto de redacción de cada capítulo.
- e) La contribución científica esta en la propuesta de un medio recursivo para el juicio ordinario laboral que se comentó anteriormente.
- f) Las conclusiones son acertadas y compartidas por el revisor de tesis, por cuanto se evidencia la falta de un medio recursivo para corregir errores de forma y fondo en la justicia laboral guatemalteca.
- g) Por ende, las recomendaciones permiten al estudiante ponente de la investigación, proponer al Estado de Guatemala una reforma al Código de Trabajo, en el sentido de regular un medio recursivo extraordinario que permita corregir errores cometidos por los juzgados de trabajo y previsión social, sin que ello signifique la demora en la aplicación de justicia.

Al encontrar que se **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. José Ricardo Fajardo Delgado



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, trece de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DANIEL ROLANDO GRANILLO CIFUENTES, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CREACIÓN DE UN MEDIO RECURSIVO EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida y por estar siempre conmigo.
- A MIS PADRES:** Carlos Rolando Granillo Robles (QEPD); y Lic. Gladi Etelvina Cifuentes de Granillo, por enseñarme y ser de mi vida, ejemplo correcto.
- A MI ESPOSA:** Claudia María Rivera C. Por su apoyo incondicional y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Daniel Rolando y Daniela María. Que este paso les sirva de motivación y ejemplo.
- A MIS HERMANOS:** Con cariño y respeto.
- A:** Mi familia en general, con profundo afecto.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y catedráticos, que sin sus enseñanzas no fuera posible el pan del saber.



## INTRODUCCIÓN

La principal problemática a abordar en el presente estudio, la constituye el hecho de que en materia procesal del trabajo, no existe un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia.

En consecuencia, el presente estudio fue orientado por la hipótesis siguiente: Debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que, como la del recurso de casación, son completamente contradictorias al mismo

Por lo anterior, era evidente la necesidad de llevar a cabo una investigación que permitiera establecer la fundamentación de la necesidad planteada, basándose sobre todo en las teorías tutelar y ecléctica del derecho del trabajo, por medio de la cual se establece una protección preferente en materia procesal laboral al trabajador.

Entre los objetivos de la investigación destacan el hecho de determinar la necesidad de crear un recurso sui generis que permita corregir los errores de forma y fondo que se suscitan en el proceso en primera instancia. Así mismo establecer la propuesta de tal recurso, derivado del análisis practicado.

El presente contenido se ha dividido en tres capítulos a saber, el primero contiene lo relativo a los elementos fundamentales del proceso ordinario de trabajo; el segundo, los



recursos en el juicio laboral ordinario; y finalmente el tercero, la necesidad de regular en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, un recurso extraordinario y sui generis, que permita reparar los errores graves de forma y fondo, que son cometidos en el trámite de segunda instancia en el juicio ordinario laboral guatemalteco.

Los métodos empleados para el desarrollo del presente estudio han sido: deductivo, el cual va de lo general a lo particular; el inductivo, el cual va de lo particular hacia generalidades; el analítico, con el se pudo descomponer cada tema en las partes que lo conforman; el sintético, que establece la forma en que deben redactarse las conclusiones y recomendaciones, es decir, de forma concreta.

Las técnicas de investigación empleadas fueron la bibliográfica, especialmente la de información documental y observación científica.

Sirva el presente estudio para inquietar a la justicia laboral guatemalteca sobre la necesidad de crear un medio recursivo extraordinario que permita corregir los errores de forma y de fondo que se cometen con la sustanciación del proceso de trabajo y la falta de una verdadera tutelaridad procesal para el trabajador.



## CAPÍTULO I

### 1. Elementos fundamentales del proceso ordinario de trabajo

#### 1.1. Definición de juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición ya que declara un derecho, previa fase de conocimiento. En este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

Para Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”<sup>1</sup>.

Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”<sup>2</sup>.

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger, quien a su vez es

---

<sup>1</sup> Manual de derecho procesal del trabajo, pág. 58.

<sup>2</sup> Hugo Alsina, Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial, pág. 19.



citado por Eduardo Stafforini, en los siguientes términos: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”<sup>3</sup>.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista esa última no significa que no tenga técnica; es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil

---

<sup>3</sup> El derecho laboral, pág. 5.



## 1.2. Antecedentes

### Evolución histórica

El trabajo de aprendizaje ha atravesado por varias etapas hasta convertirse en lo que hoy es. Es preciso destacar dichas etapas en el presente estudio, de forma que se puedan comprender aquellos fenómenos históricos que ha incidido en su conformación y transformación. No obstante, es preciso anticipar que, pese a su notoria evolución y adaptación a la modernidad comercial del mundo actual; aún presenta muchas limitaciones y atrasos, siendo el más importante el relativo a su remuneración. El trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentre tal hecho.

Se dividirá únicamente por efectos de presentación, las distintas etapas históricas del trabajo de aprendizaje; en las siguientes:

### Durante la colonia

Posteriormente en 1549 se trasladó la Audiencia a la Ciudad de Santiago en su posterior asentamiento en el Valle de Panchoy en la cual permaneció hasta la destrucción de esta ciudad por una serie de terremotos y el traslado a la actual Ciudad de Guatemala de la Asunción a finales de 1775.



En los primeros años y etapas del período colonial fueron los funcionarios venidos de Castilla los que se hicieron cargo de la administración del territorio, pero a medida que se establecían con sus familias y tenían descendencia, fueron los criollos quienes ocuparon puestos de responsabilidad y gozaban de privilegios y prerrogativas.

Con la constitución de la República de Indios para tratar de una forma especial a la población nativa, se hace una separación entre unos y otros. Las Leyes Nuevas de 1542 en su afán reformista hasta cierto punto, no lograron romper con el sistema económico social establecido aquí, que constituía en la reducción de los indígenas a quienes denominaban indios. Estas reducciones en Guatemala constituyen lo que se llamó "pueblos de indios", que estaban a cargo de un encomendero que junto con la responsabilidad de darles alimento, protección y enseñarles la fe cristiana, podía disfrutar a cambio de mano de obra barata y un control total sobre la población sojuzgada que estaba encomendada a su cuidado.

Este sistema imperó durante los casi tres siglos de dominio hispánico en Guatemala y perduró muchísimos años después de haber sido proclamada la Independencia.

Junto a este proceso surgió una clase de gente marginada en los primeros años de la colonia, que creció numéricamente y en importancia, la cual llegó a constituir a principios del Siglo XIX más o menos la tercera parte del total de la población. La variedad de mezclas raciales dio origen a los mestizos que fueron denominados



mulatos, zambos, cuarterones, mestizos, castizos, etc. Estaban presentes también en la población habitantes de color que eran esclavos o libertos.

Entre los mestizos hubo artesanos, artistas, pequeños agricultores, dependientes y funcionarios de menor categoría etc.

Este grupo dio origen a los ladinos, nombre que se aplicó originalmente a los indios castellanizados, que en los siglos XIX y XX se convirtieron en un elemento social muy importante en la vida económica y política del país.

No obstante la población indígena fue el elemento más numeroso en la sociedad colonial, pese a que durante las décadas iniciales de la conquista, sufrieron una disminución demográfica acelerada que llegó a preocupar seriamente a las autoridades hispánicas. Esta catástrofe se debió más al trabajo forzado a que fueron sometidos los indígenas y no precisamente a las guerras que supusieron la conquista. Asimismo a las frecuentes epidemias de enfermedades desconocidas para los indígenas de aquella época.

La normalización de la población indígena en cuanto a su crecimiento se alcanzó hasta principios del Siglo XVIII. A fines de la época colonial puede estimarse la población de la actual Guatemala, en unos 600,000 habitantes, de los cuales las dos terceras partes eran indígenas.



Conviene volver atrás y analizar la situación del indígena al momento de la conquista y la colonización, esto porque como se verá en los otros períodos históricos, es en este punto donde se explica el por qué de su condición actual dentro de la sociedad guatemalteca y al mismo tiempo, permite comprender mejor sus expresiones culturales que son el vehículo que han utilizado para conservar su historia, su sabiduría y tradiciones.

Durante las guerras de conquista los españoles convirtieron en esclavos a los prisioneros de guerra que fue aumentado en los años subsiguientes, este flujo de esclavos fue posible gracias a los que les suministraban los señores indígenas que también los tenían y era una forma de congraciarse con los conquistadores. Los españoles necesitaban esclavos para trabajar la tierra, pues se dieron cuenta que en esta región no había oro ni plata como fue el caso de México y Perú. La única riqueza aprovechable era la agricultura y el comercio.

La pirámide social de las colonias ibéricas era bastante fija, y estaba basada en una clara distribución desigual de la riqueza, el trabajo y la raza. En la cima de la pirámide, con el mayor poder político y económico, estaban los españoles venidos de Europa. Junto a ellos, pero con menor influencia política, estaban los criollos: americanos de "pura sangre" española que generalmente eran latifundistas y tenían pleno acceso a la educación. En el estrato medio, casi siempre artesanos o pequeños propietarios de tierras, estaban los mezizos: estos eran una mezcla de indígena y español. En escala descendiente había un gran número de otras "mezclas" o mezclas



raciales: blancos (negro y español), zambos (negro e indígena), etc. Por fin, en la base de la pirámide y destinados a los trabajos más duros en las minas y la agricultura, estaban los indígenas y los esclavos africanos.

Estas estructuras políticas y sociales también se expresaban en el desarrollo urbanístico. Las ciudades se organizaban alrededor de una plaza mayor central, donde se hacía el mercado semanal, y donde se encontraba el palacio de gobierno y la iglesia principal o catedral. Cerca de la plaza vivían las personalidades más influyentes – autoridades, familias adineradas de españoles o de criollos–, y estaban los conventos y las universidades. En la periferia vivían los ciudadanos de menor categoría: mestizos, mulatos, indígenas. Así, las ciudades reflejaban la estratificación de la colonia, basada en la “pureza” de sangre española, y con muy pocas posibilidades para ascender en la escala social. Pero esta estructura expresa también el continuo contacto entre clases y grupos diferentes en la plaza mayor, para el mercado, las Audiencias, y las festividades religiosas que, además del contacto sexual entre las distintas castas, creó el sincretismo cultural y racial que hoy caracteriza a América Latina.

La economía colonial tenía tres bases: la agricultura, la minería y el comercio. La mayor riqueza venía de la explotación de minas de oro y de plata, como la de Potosí en Bolivia, o la de Zacatecas en México. Los cultivos de algodón y los ingenios de azúcar también fueron de gran importancia, especialmente en el Caribe y Brasil. Los españoles y los criollos eran los propietarios y administradores de las tierras, mientras que los indígenas y los esclavos africanos eran la mano de obra, tanto en las minas como en



los cultivos agrícolas. Era típico de los colonos españoles considerar indigno el trabajo físico, como lo declaró Hernán Cortés al llegar a América: "No he venido a arar la tierra como si fuera un campesino". Esta tradición de mantener una minoría privilegiada en el poder político y una mayoría pobre dedicada al trabajo agrícola y manual está todavía hoy arraigada en la organización social de la mayoría de los países latinoamericanos.

Los indígenas, que no eran esclavos sino ciudadanos, estaban obligados a trabajar mediante instituciones basadas en los impuestos o en la "protección" militar. Dichas instituciones eran la mita (impuestos que se pagaban con tiempo de trabajo) y la encomienda (tierras "protegidas" por un español que debía asegurarse del bienestar de los indígenas, quienes a cambio trabajaban gratuitamente para él). La metrópoli española tenía el monopolio del mercado, así que era prohibido el comercio de unas colonias con otras: todas enviaban sus mercancías directamente a España. Sin embargo, el contrabando y la piratería eran prácticas comunes. La industria nunca fue una parte muy significativa de este monopolio, y fundamentalmente se concentraba en la manufactura de algunos productos para el consumo doméstico (ropa, alimentos, ladrillos, etc.). Los criollos y los mestizos generalmente controlaban este tipo de industrias locales.

"Pero no todo en la colonia era explotación económica o burocracia política. La vida cultural también se manifestó a través de instituciones educativas (controladas por la Iglesia), arte y festivales religiosos, periódicos, expediciones científicas, la creación de una dieta nueva y variada, la producción arquitectónica, una rica tradición de



leyendas orales y una producción literaria basada en la crónica y en la poesía. En paralelo con la estructura social, los virreinos españoles en América tenían pocas instituciones educativas para el pueblo en general, pero establecieron desde muy temprano prestigiosas universidades para los españoles y los criollos, los futuros administradores. En Lima, por ejemplo, se fundó la *Universidad de San Marcos* desde 1552, la cual ha continuado funcionando hasta hoy.”<sup>4</sup>

Fue esta herencia múltiple y contradictoria, llena de posibilidades y limitaciones, la que dio forma a lo que hoy se llama América Latina. Su estética barroca, su diversidad étnica, sus paradojas económicas y sociales, encuentran sus raíces en la historia colonial, en la que las nuevas potencias europeas luchaban por la tierra y el trabajo de indígenas y africanos. En el proceso, tanto América como Europa se transformaron e influenciaron mutuamente, en relaciones verticales en cuanto al poder político y económico, pero horizontales u oblicuas respecto al patrimonio cultural.

En la vida independiente del país

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

---

<sup>4</sup> *Historia de Guatemala*, de Juan José Arce, (Guatemala, 17 de septiembre de 2007)



Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años `20s, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los



EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, los años setenta, tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.



Asesinatos por motivos políticos fueron tan común durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continua sintiendo opresión y oposición y continua luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanos para trabajar.

En el siglo XX

A medida que la prosperidad aumentaba, los empresarios buscaron nuevos negocios para invertir sus ganancias. Prestaban dinero a Alemania y a otros países e instalaban sus industrias en el extranjero (la Argentina y Brasil, entre otros). También invertían en maquinarias que permitían aumentar la producción. Desde que advirtieron que tendrían dificultades para vender tanta mercadería, comenzaron a invertir en bienes de lujo, como joyas o yates, y en negocios especulativos. La compra de acciones en la bolsa se fue transformando en uno de los más rentables. Muchas veces, para comprar acciones, los empresarios pedían créditos a los bancos. Debido a que la ganancia de las acciones podía llegar a un 50% anual y el interés que debían pagar por los créditos bancarios era del 12%, los beneficios que obtenían eran enormes.

A fines de la década, la prosperidad, que antes estaba basada en el desarrollo industrial, pasó a depender de la especulación. En 1928, algunos síntomas hacían prever que la economía estaba en peligro. Los ingresos de la población no habían subido tanto como para que el consumo siguiera creciendo. Los almacenes estaban llenos de mercaderías que no podían ser vendidas y muchas fábricas comenzaron a



despedir a sus trabajadores. Sin embargo, en la bolsa seguía la fiesta especulativa. Los precios a que se vendían las acciones no reflejaban la situación económica real de las empresas. Aunque el crecimiento de muchas de ellas se había detenido, sus acciones seguían subiendo porque había una gran demanda de los especuladores. Nadie pudo o quiso darse cuenta de la gravedad de la situación. Cuando en octubre de 1929 la Bolsa de Nueva York quebró, la crisis fue inevitable y se extendió al sistema bancario, a la industria, el comercio y al agro estadounidenses. Sus consecuencias se sintieron también en todo el mundo y perduraron hasta la Segunda Guerra Mundial.

Como se decía antes, en octubre de 1929 se produjo la quiebra de la Bolsa de Nueva York. El precio de las acciones que allí se negociaban bajó espectacularmente y muchos particulares y empresarios perdieron grandes fortunas. En los meses siguientes, la crisis en la bolsa afectó las actividades bancarias, industriales, comerciales y agrarias. La desocupación creció hasta niveles inimaginados.

En los países industriales la producción descendió. Muchas fábricas cerraron y una gran cantidad de trabajadores se quedó sin empleo. En el campo, los precios agrícolas bajaron y muchos agricultores perdieron sus tierras. Los Estados tuvieron que intervenir para, sostener una economía que se tambaleaba. La primera reacción consistió en disminuir las importaciones para proteger la producción nacional. El objetivo era lograr la autarquía, es decir, el autoabastecimiento, y a la vez estimular las exportaciones.



Para combatir la desocupación, los Estados emprendieron la construcción de obras públicas y limitaron el ingreso de inmigrantes.

En todos los países, la crisis económica fue acompañada por una crisis política y social. Las huelgas aumentaron y los enfrentamientos políticos se agudizaron. La fe y la confianza en el liberalismo para dar respuesta a las necesidades de la población comenzó a debilitarse. En algunos países se ensayaron nuevas alternativas políticas. En Alemania y Japón los sistemas parlamentarios fueron reemplazados por Estados fascistas. En Inglaterra y Francia, los parlamentos sobrevivieron, aunque debilitados.

Conservadores y socialistas se alternaban en el gobierno sin encontrar respuestas a la crisis. Además, debían enfrentar el ataque de los grupos fascistas, admiradores de Mussolini y Hitler, quienes para terminar con los conflictos sociales reclamaban el establecimiento de gobiernos fuertes. Los partidos comunistas también atacaban el sistema político. Sostenían que la depresión económica era la consecuencia inevitable del sistema capitalista y que sólo la revolución social pondría fin a los sufrimientos de la población.

Al cabo de unos años, aunque con dificultades, Gran Bretaña, Francia, Japón y Alemania, lograron recuperarse. En Estados Unidos, la crisis fue más profunda y la recuperación más lenta.



La crisis económica en Estados Unidos alcanzó niveles de catástrofe. La producción industrial se redujo en un 50%, las ventas de automóviles cayeron un 65% y la desocupación aumentó de 1,5 millones a 13 millones. La agricultura fue uno de los sectores más afectados. Entre 1929 y 1932, los beneficios de los agricultores disminuyeron en un 70%. Muchos perdieron sus tierras y emigraron por ejemplo, a California a cosechar frutas.

En las ciudades, la situación no era mejor. Millares de familias fueron desalojadas de sus viviendas por no poder pagar los alquileres. Algunas terminaron viviendo en casas de cartón y lata. Otras dormían directamente en las veredas o sobre catres proporcionados por las autoridades municipales.

Gobernaba el país el presidente Hoover, del Partido Republicano. Hoover consideraba que la crisis era pasajera y que no era necesaria la intervención del Estado para recuperar el equilibrio económico. Su pasividad fue pronto castigada. En las elecciones de 1932, los ciudadanos expresaron su indignación votando en favor del Partido Demócrata. Su candidato, Franklin Delano Roosevelt, había prometido profundos cambios para superar la crisis.

Una vez en el gobierno, Roosevelt aplicó un programa de gobierno conocido como New Deal ("barajar de nuevo"). Consistía en una serie de enérgicas medidas, cuyo objetivo era poner nuevamente en marcha la economía y socorrer a los más necesitados. Para aliviar la situación de los agricultores, se redujo la producción



agrícola lo que permitió elevar los precios de las cosechas. Para atacar la desocupación se pusieron en marcha obras públicas, como escuelas, calles y parques de recreación, que dieron empleo a muchos trabajadores. Además, se construyeron diques, centrales hidroeléctricas y complejos industriales para reactivar las economías regionales. El Estado firmó acuerdos con empresarios y trabajadores para establecer precios máximos a los productos industriales y fijar salarios mínimos; además, creó el seguro de desempleo, vejez y enfermedad, y suprimió el trabajo infantil. En materia laboral, legalizó los sindicatos y garantizó el derecho de huelga.

Las medidas adoptadas por Roosevelt aliviaron en parte la situación de los sectores más necesitados. Sin embargo, los graves problemas económicos originados por la crisis no pudieron solucionarse. Recién en 1940 la producción alcanzó los niveles anteriores a la crisis y esta recuperación estuvo vinculada con el crecimiento de la industria armamentista. Por entonces, la Segunda Guerra Mundial estaba en su apogeo.

La distensión de la guerra fría fue posible, además, por el gran desarrollo económico que se produjo en todos los países industriales a partir de mediados de la década de 1950. Los de mayor crecimiento fueron los que más habían sido perjudicados por la guerra: los países europeos y Japón. En todos, la utilización de nuevas tecnologías y la disminución del precio de la energía carbón, petróleo, gas natural y electricidad posibilitaron un aumento espectacular de la producción agrícola e industrial. El modelo de producción fordista se difundió en todo el mundo.



En los Estados Unidos se aplicó en todas las industrias, desde la construcción de edificios hasta la fabricación de comida rápida. McDonald's fue un éxito de esta época. Los artículos que en otro tiempo habían sido un lujo, como las heladeras, lavarropas y teléfonos, ahora estaban al alcance de la mayoría de la población. Además, gracias a las innovaciones tecnológicas, nuevos productos invadieron el mercado: televisores, discos de vinilo, casetes, relojes digitales, calculadoras de bolsillo y muchísimos más. Una de las grandes novedades fue la miniaturización y la portabilidad de los productos como la radio a pilas. La población fue bombardeada por masivas campañas publicitarias que incitaban a consumirlos.

Las nuevas políticas económicas implementadas por los gobiernos favorecieron el gran crecimiento económico de la posguerra. Quedaron atrás las ideas del liberalismo que sostenían que el Estado no debía intervenir en la economía. Las experiencias del New Deal y la planificación económica, iniciadas en la década de 1930, mostraron que el Estado debía jugar un importante papel para asegurar empleos a todos los habitantes, garantizar el bienestar de la población, impulsar el desarrollo económico y evitar crisis como la que se había producido en 1929. El Estado que cumplía estas funciones fue denominado "estado de bienestar" y se difundió en muchos de los países del bloque occidental. En ellos, se modernizaron los transportes y las comunicaciones, se construyeron carreteras y vías férreas, se estimuló el desarrollo la producción de energía y, por medio de créditos y ventajas impositivas, se orientaron las inversiones de las empresas privadas. Fue muy importante, también, la política social. Gracias a ella,



la población pudo gozar de atención médica y educación gratuitas, pensiones a la vejez, subsidios de desempleo y muchos otros beneficios y servicios. Estas medidas junto con la disminución de las horas de trabajo y la desaparición del desempleo, permitieron un importante aumento del nivel de vida de la población.

La crisis económica que afectaba el mundo occidental alentó la acción de muchos grupos opositores. Los ecologistas criticaban el uso indiscriminado de los recursos naturales, la contaminación ambiental producida por el desarrollo de las industrias y el peligro que representaban las armas atómicas. Otro grupo, en su mayoría economistas, proclamaba que los altos gastos del estado de bienestar" en política social afectaban las ganancias de las empresas, limitaban la competencia y desencadenaban procesos inflacionarios. Proponían volver a un Estado "mínimo", pero a la vez lo suficientemente fuerte para imponerse contra cualquiera que afectara la libertad de mercado, como los sindicatos. Reclamaban, además, un control de los gastos del Estado para equilibrar el presupuesto estatal y la reducción de los impuestos de los sectores de ingresos más altos. Estas propuestas económicas, denominadas *neoliberales*, fueron adoptadas por casi todos los Estados occidentales, excepto Suecia y Austria. El gobierno de la primera ministra inglesa, Margaret Thatcher (1979-1990), es considerado el modelo más puro de neoliberalismo.

Thatcher controló la emisión monetaria, disminuyó drásticamente los impuestos sobre las ganancias y sobre los sectores de más altos ingresos, aplastó importantes huelgas e impuso una nueva legislación antisindical. Además, recortó los gastos sociales y emprendió amplios programas de privatizaciones de las empresas estatales

de acero, petróleo, gas, electricidad y agua. Como consecuencia de esta política neoliberal, millones de personas perdieron sus empleos. En el resto de los países europeos, si bien se impusieron modificaciones en la política impositiva, no hubo grandes recortes en los gastos sociales y se evitaron enfrentamientos con los sindicatos. En Estados Unidos, el neoliberalismo tuvo características distintas. Reagan también redujo los impuestos en favor de los ricos y aplastó las huelgas, pero los gastos estatales destinados a la "carrera armamentista" aumentaron mucho más que en cualquier otro período de la historia. La prioridad era la competencia militar con la Unión Soviética. En todos los casos, los gobiernos neoliberales se caracterizaron por un fuerte anticomunismo que contribuyó a desatar la segunda guerra fría.

En esta reforma se buscaba devolver al Estado la difícil tarea de establecer normas precisas y aceptables para el gran capital nacional, el capital extranjero y la banca acreedora. Desde el gobierno se implementaron las medidas tendientes a satisfacer las demandas de todos esos sectores, que casi nunca se llevaban bien entre sí. De esa forma, se aseguró la estabilidad económica y la paridad cambiaria. Las principales políticas económicas que se implementaron desde el gobierno en relación con la reforma del Estado fueron las siguientes:

- La privatización por ejemplo, apuntaba a "achicar al Estado". Para eso se vendieron al capital privado, nacional y extranjero, las empresas que manejaba el Estado. Canales de televisión, radios, ferrocarriles, transporte marítimo, transporte aéreo de pasajeros, teléfonos, gas, electricidad, servicio de agua



potable y la empresa nacional de explotación de petróleo, entre otras, fueron vendidas en pocos años. El Estado se comprometió a controlar las nuevas empresas privatizadas con los llamados "lentes reguladores", que no en todos los casos fueron exitosos y muchas veces intervinieron en favor de los nuevos propietarios y no de los usuarios-clientes.

- La descentralización, apuntó a transferir actividades o funciones del Estado Nacional, como la salud y la educación, a las provincias. En algunas, a su vez, se descentralizaron y delegaron funciones a los municipios. En muchos casos, provincias con una base económica débil no pudieron hacerse cargo en forma eficiente de las nuevas tareas.
- Hubo reforma administrativa. En algunas áreas, como el Ministerio de Economía, se buscó la profesionalización de sus trabajadores y el reemplazo de algunos de baja calificación por otros de un mejor nivel técnico. En general, esta reforma estuvo supeditada a ahorrar gastos, de forma tal que se implementaron los llamados "retiros voluntarios". El Estado pagaba una cifra de dinero para que el trabajador renunciara y se comprometiera a no volver a trabajar en la administración pública.
- Reforma tributaria. Decidió atacar la evasión impositiva, pero no hubo muy buenos resultados porque se persiguió a los pequeños contribuyentes (comerciantes y profesionales independientes). Por otra parte, los grandes

empresarios que pagaban eran siempre los mismos y a ellos les creaban nuevos impuestos en vez de evitar la evasión de los demás. Además, la Dirección General Impositiva (DGI) no se modernizó lo suficiente, lo que tornaba muy complicados los trámites vinculados al pago de impuestos.

➤ La economía se desregularizó. Con este término se alude al cambio en la forma de control que realiza el Estado a las empresas. El Estado pasa a controlar o regular "menos" y de una manera más "libre", es decir, dejando que los empresarios se guíen de acuerdo con los beneficios económicos que recibirán al producir bienes y servicios. Algunos de los elementos que se aplicaron para posibilitar la desregulación son los siguientes:

- Eliminación de algunos subsidios o beneficios económicos a algunas empresas. Las que se vieron más afectadas fueron las chicas y medianas.
- Eliminación de antiguos "entes reguladores", como la Junta Nacional de Granos que imponía algunas restricciones a los empresarios.
- Menor atención a los problemas ambientales y a la calidad de los productos que se consumen.

- Si bien no se pudo establecer una ley que flexibilice el trabajo, dicha flexibilización ya funciona en muchos lugares. Disminución de salarios, desaparición del aguinaldo, imposibilidad del trabajador de elegir la fecha de sus vacaciones, duración de la jornada de trabajo de más de diez horas y ser despedido sin cobrar indemnización fueron algunos de los cambios que se produjeron en la forma de contratación de los trabajadores. El gobierno sostiene que la flexibilización es necesaria para que aumenten los puestos de trabajo, ya que contratar trabajadores en estas condiciones es más "fácil". No obstante, la desocupación aumentó mucho. Lo que casi nadie pone en duda es que la flexibilización laboral beneficia económicamente a los empresarios porque reduce los costos.

#### La división del trabajo y el trabajo de aprendizaje

“División del trabajo, en economía, especialización y separación del trabajo aplicado a la producción y al intercambio de bienes dentro del proceso de transformación que realizan diferentes trabajadores o grupos de trabajadores. La división del proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un coche tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas

dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor cualificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.<sup>5</sup>

La división del trabajo es un principio básico de la industrialización. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente, o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Como muestra la ilustración, si una persona realiza las cinco fases en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer 10 unidades en el mismo tiempo.

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de

---

<sup>5</sup> Varios autores, **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta** Pág. 2001



productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo. Esta división ha creado múltiples y complejos problemas técnicos, organizativos y de personal. Para poder resolverlos se han desarrollado técnicas de gestión o administración industrial altamente específicas y sofisticadas en extremo.

“El nacimiento del Derecho Procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades



necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a éste último”<sup>6</sup>.

### 1.3. Características

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación:

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”<sup>7</sup>.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo

<sup>6</sup> Franco López, **Ob. Cit**; págs. 3 y 4.

<sup>7</sup> López Larrave, Maño, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 59.

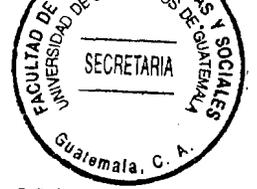
de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

#### **1.4. Principios**

En el principio de congruencia, el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

El principio de inmediación procesal consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados



al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

El principio de oralidad, es la iniciación y sustanciación del proceso que debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículo 321, 322, 333 Código de Trabajo.

En el principio de concentración procesal deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos. 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 del Código de Trabajo. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la demanda, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

El principio de publicidad, el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.



El principio de economía procesal es entendido en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación.

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Por el principio de igualdad las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El principio tutelar no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. El cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo.



Por el principio de sencillez todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas. El principio de probidad o de lealtad, es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes. En el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia, se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica hasta la libre convicción. Según el Artículo 361 del Código de Trabajo, la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia. Principio de adquisición, las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes.

### **1.5. Esquema del juicio**

El esquema del procedimiento ordinario laboral es el siguiente:



**Fuente:** el autor de la tesis, abril, 2005.



## **1.6. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio**

Antes de hablar de la demanda se debe expresar la acción, ya que esta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

### **1.6.1. Definición de demanda**

La demanda según Hugo Alsina: "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"<sup>8</sup>. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

Según criterio personal, la demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la

---

<sup>8</sup> Ob. Cit; pág. 59.



pretensión procesal.

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- Subjetivamente: Es un acto de la parte.

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- orales y
- escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- Demandas simples y
- demandas acumuladas.

Las demandas pueden entablarse por escrito y verbalmente. En este último caso, cual deberá levantarse acta (Artículo 322 Código de Trabajo), llenando así en ambos casos los requisitos de fondo y de forma necesarios. (Artículo 322 Código de Trabajo).

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas estas pueden ser simples, en las cuales se ejercita una sola pretensión y acumuladas, varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. (Artículo 330 Código de Trabajo)



### **1.6.2. Requisitos de la demanda**

Los requisitos de toda demanda judicial debe cumplir con lo estipulado en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 Código Procesal Civil y Mercantil.

Modificación de la demanda: Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia en el Artículo 338 Código de Trabajo.

### **1.6.3. La prueba en el juicio laboral**

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y lo impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro Derecho Procesal de Trabajo, y es importante señalarlo, porque el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.



En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al acto y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarara con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de



Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Concluimos, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, pretende la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el papel de historiador que inquiriere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es demostrarle al juez, la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles, a criterio personal, todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.



Igualmente, son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

### 1.7 Formas de terminación del proceso

El término sentencia tiene su origen del latín *sententia* que significa “lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”<sup>9</sup>.

“Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, pág. 1864.

<sup>10</sup> López Larrave. *Ob. Cit*; pág. 37.



Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

### **1.7.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral**

- Declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral, con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.
- De condena: Como por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Desestimatorias: Como por ejemplo: Cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- Sentencia dada en juicio con contradictorio: Como por ejemplo: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.



- En rebeldía: Como por ejemplo: El demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”

### **1.7.2. Naturaleza jurídica**

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores

### **1.7.3. Regulación legal**

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.



No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,
- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

El procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda, la cual puede ser oral o escrita (Artículo 322 del Código de Trabajo).



Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Las partes dentro del proceso pueden actuar personalmente o por mandatario judicial, con las excepciones que establece el Artículo 323 del Código de Trabajo.

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que debe



ser ampliado a razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa, el juez señala nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó, sin embargo si la razón de la excusa persistiere, las partes deben designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviniendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado.



Si se hubiese planteado la reconvencción el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

En el desarrollo de la primera audiencia, es uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvencción, que el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas de conciliación, aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre y cuando no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

En relación a la conciliación, es posible que la misma se de en forma parcial, continuando el juicio en las partes no convenidas.

El desarrollo de esta audiencia, previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, que se pueden oponer las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de



veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Si por razones ajenas a las partes, al juez no le fuere posible la recepción de todos los medios de prueba, en la primera audiencia, entonces se señala día y hora para una nueva, la cual debe realizarse dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera, extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al Tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Tribunal. Artículo 346 del Código de Trabajo.

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima,



por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo. Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

Para las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de revocatoria y reposición.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Contra las resoluciones que resuelven estos últimos recursos, procede el recurso de apelación.



## CAPÍTULO II

### 2. Los recursos en el juicio laboral ordinario

#### 2.1. Definición de recursos

La sentencia, como dice Carnelutti, “es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida”<sup>11</sup>. Y es también un instrumento de justicia, de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad del legislador manifestada en la ley. Sentencia válida y justa será entonces, aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre podrán estar equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión, con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la debida oportunidad.

A estos medios, y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y, en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina genéricamente medios de

---

<sup>11</sup> Carnelutti, Francesco, **Derecho procesal penal**, pág. 143.



impugnación o recursos, que son los vocablos consagrados por todas las legislaciones.

Para Alcalá-Zamora, citado por López Larrave, los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”<sup>12</sup>.

## **2.2. Enumeración y clasificación doctrinaria y legal**

El Código de Trabajo, un solo Artículo, el 365, del Capítulo Noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y los cuales son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Sin embargo el Código de Trabajo no regula lo que se refiere a la reposición, el ocurso de hecho ni la reconsideración, casos en los que se aplicarán supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 del Código de Trabajo.

---

<sup>12</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al derecho procesal laboral*; pág. 67.



### 2.3. La nulidad

En términos generales, nulidad significa: “que una cosa es nula (Del latín. *nullius*): porque no tiene valor ni fuerza para obligar, en virtud de ser contraria a las leyes. En otro sentido, vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo”<sup>13</sup>.

Dejamos asentado anteriormente que la nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento. Por esta razón, la legislación, para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente con el fin de revisar lo actuado y al establecerse la violación aducida, procede a anular el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente cabe, ordenar la diligencia procesal que corresponda.

El Código de Trabajo guatemalteco la denomina recurso, lo cual es acorde con su finalidad, que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento; se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior. Dicha nota no lo descalifica como recurso.

Según el maestro Eduardo J. Couture, “El recurso de nulidad es un medio de

---

<sup>13</sup> Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1451.



impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”<sup>14</sup>.

Tomando como base la definición anterior y lo que establece nuestro Código de Trabajo, el recurso de nulidad es un medio de impugnación que la parte perjudicada utiliza por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral, para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió, y cuando no es procedente el recurso de apelación.

En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer “contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro *de tercero día* de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los Tribunales acordarlas de oficio”.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella, resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

---

<sup>14</sup> Fundamentos del derecho procesal civil, pág. 237.

Cuando se declare sin lugar el recurso, se impondrá al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, procede el recurso de apelación, que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

En la interposición del recurso de nulidad, debe tenerse sumo cuidado en indicar con toda claridad y en forma categórica la norma o normas jurídicas que se estiman violadas, a efecto de que el juzgador tenga suficiente fundamentación en la resolución que va a emitir, y además porque debe tenerse presente que contra la resolución que profiera el juez se puede interponer recurso de apelación, dentro de las veinticuatro horas de notificado, y como la sala jurisdiccional no da audiencia al recurrente, si no se puntualiza el Artículo o los Artículos que se estiman como infringidos, los jueces y magistrados han sostenido el criterio que no pueden entrar a estudiar y analizar la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cuál es la ley que se estima infringida o violada.

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad, son de dos clases:

- Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la



consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,

- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si, por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratara de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado que le da trámite, de ser declarado con lugar, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

En otro sentido, hay jueces y abogados litigantes que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado, y proferir la sentencia que corresponde.



En un dictamen rendido por el connotado procesalista guatemalteco Mario Aguirre Godoy, en relación a un recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, sostuvo el criterio que “cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, sí produce efecto suspensivo”<sup>15</sup>.

“...El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *inprocedendo*. El recurso de nulidad no implica, pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello, como ya se dijo, es más remedio que recurso”<sup>16</sup>.

## 2.4. La revocatoria

En sentido genérico, revocatoria: “(Del lat. *Revocāre*) significa, dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución. Que revoca o invalida”<sup>17</sup>.

Los decretos son las providencias por las que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que es normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación

<sup>15</sup> Derecho procesal civil, pág. 201.

<sup>16</sup> López Larrave. *Ob. Cit*; pág. 135.

<sup>17</sup> Real Academia Española, *Ob. Cit*; pág. 1553.



denomina taxativamente Decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio.

Recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte o de oficio, sus propios decretos.

La Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte.

Al respecto, el Código de Trabajo en el Artículo 365 señala: contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

El mismo Artículo señala el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria al indicar que: "Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes".

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte,



en qué termino, ni la oportunidad o plazo dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria, laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio ordinario número 42-85, Oficial 2o. de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de 1985:

“No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado”<sup>18</sup>.

En el caso que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la

---

<sup>18</sup> López Larrave. Ob. Cit; pág. 135.



Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

## 2.5. Apelación

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico del que dictó la resolución impugnada, tiene como finalidad la rectificación de un error o la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

Pero la característica del recurso de apelación, es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. En efecto, la apelación es el recurso individualizado que da lugar a la intervención del tribunal de grado inmediatamente superior a aquel que pronuncia el fallo sobre el que se recurre; es una alzada a mayor juez, de donde proviene el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.



Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”, se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso, o mejor dicho, a la parte agraviada por la decisión judicial. El Código no lo establece pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause, y ésta no puede gravar más que a una o a otra de las partes contendientes.



En este aspecto también encontramos dos caminos:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado. El Artículo 46 de la Ley del Organismo Judicial, establece: El plazo establecido o fijado por horas, se computará tomando en cuenta las veinticuatro horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio. Si se tratare de la interposición de un recurso, el plazo se computará a partir del momento en que se inicia la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente.
  
- O si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro “de tercero día” de notificado el fallo. Como se puede observar en el Artículo 365 párrafo final, del Código de Trabajo: “No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales”.

Existe el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del “tercero día” de notificada la sentencia.

En la actualidad, este criterio se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general; por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que establece:



“Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso”. Aquí cabe agregar que al interponerse el recurso de apelación, la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y es procedente; en caso contrario, lo deniega por extemporáneo o improcedente.

Aplicando supletoriamente el Artículo 604 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplicó el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo, ese criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause



ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado.”

El trámite de la segunda instancia lo establece el Código de Trabajo en su capítulo décimo, en los Artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. (Primer párrafo del Artículo 367)
  
- “Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
  
- “Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el Tribunal de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días” (Primera parte del Artículo 368).
  
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes (Artículo



368).

- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de:
  - o Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.
  - o Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.
  
- La sala jurisdiccional, cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado. (Artículo 372 del Código de Trabajo)

## **2.6. Aclaración y ampliación**

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.



Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia; su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos, o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:

“En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

- De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo.
- La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.”

## **2.7. Responsabilidad**

Hemos visto con anterioridad, que los medios de impugnación tienen como

finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez. De ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y, eventualmente, la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, algunos autores sostienen que la invocación del mismo no representa propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior, y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

A este recursos se refiere el Artículo 429 del Código de Trabajo. "Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;



- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.”
- Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

Según el Artículo 430 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia procederá por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- Amonestación pública;



- Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,000.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

## **2.8. Cómo afectan o entorpecen los recursos en el proceso laboral en la forma regulada actualmente**

Es común que los recursos o remedios procesales, en todos los estados del proceso, y por añadidura en todo proceso, resultan un herramienta para la parte que cree vulnerados sus intereses o derechos, con la emisión de una resolución por órgano jurisdiccional. No obstante, como puede ser una ventaja para quien se sienta afectado, también lo es para quien la plantea aún a sabiendas que el resultado del recurso no afectará el fallo anterior, pero sí, retardará la firmeza y ejecución de éste. Como se ha señalado, “cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es ésta”<sup>19</sup>. Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

Se señala que una de las causas por las cuales el procedimiento ordinario laboral retrasa la aplicación de justicia en esta materia, se debe a que los medios de impugnación se vuelven un instrumento retardatorio en manos de la parte que ha sido

---

<sup>19</sup> Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.



afectada en sus intereses, aunque la naturaleza apegada a derecho de la resolución que impugna sea evidente para todos.

Muchas veces las resoluciones que se impugnan nada tienen de arbitrarias o ilegales, y aún así, la o las partes plantean el recurso con el único fin de retardar la aplicación de la justicia, misma que debe ser pronta y cumplida, si no se pierde su certeza jurídica y causa desgaste físico, moral y económico a la parte recurrida y a la otra, siendo esta última casi siempre la más débil (es decir, el trabajador), Por ello, la conveniencia del replanteamiento de algunos recursos actuales y su sustitución por otro, como lo sería la protesta, la cual conocería un tribunal de alzada distinto del primero, permitiría un nuevo análisis jurídico procesal del asunto principal.



## CAPÍTULO III

**3. Necesidad de regular en el Código de Trabajo un recurso extraordinario que permita reparar los errores graves de forma y de fondo, cometidos en el trámite de segunda instancia del juicio ordinario laboral guatemalteco.**

### **3.1. Planteamiento del problema**

Por las razones expuestas por tratadistas connotados, tanto nacionales como extranjeros, y que se expresan en el marco teórico de la presente investigación, el recurso de casación es improcedente en el juicio laboral. No obstante, es evidente que en esta materia procesal no existe un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, por lo que debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que, como la del recurso de casación, son completamente contradictorios al mismo.

Por lo anterior, es necesario llevar a cabo una investigación que permita establecer cuál deberá ser el remedio que en materia laboral tuviera la posibilidad de dar solución a lo antes descrito.



Es preciso, asimismo establecer los aspectos generales que deberán informar a dicho remedio y que eventualmente, lo diferencien del recurso de casación, que básicamente tiene esa función en otras ramas del derecho.

¿Cuál es la razón por la que no pueden repararse los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia en el juicio laboral guatemalteco? La respuesta a la presente interrogante, pasa indefectiblemente por el hecho de la carencia que se tiene en materia laboral de un medio recursivo que permita la revisión del fallo proferido en segunda instancia, en el procedimiento ordinario de trabajo, regulado para tal efecto, en la legislación guatemalteca.

Por las razones expuestas por tratadistas connotados, tanto nacionales como extranjeros, y que se expresan en el marco teórico de la presente investigación, el recurso de casación es improcedente en el juicio laboral. No obstante, es evidente que en esta materia procesal no existe un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, por lo que debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que como la del recurso de casación son completamente ambivalentes al mismo.

El autor guatemalteco Mario López Larrave, es contrario a la forma de regulación actual de los recursos, y lo hace evidente cuando particularmente refiriéndose al

recurso de revocatoria, plantea en su obra Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo, lo siguiente: “Pero si bien es digno de celebrarse la inclusión de este útil recurso, también lo es que su regulación no es del todo afortunada”<sup>20</sup>.

Igualmente señala Chicas Hernández: “Que a los medios de impugnación, particularmente el de revocatoria, les hace falta una regulación más adecuada, toda vez que el Artículo 365 no cumple con señalar un procedimiento, o si se debe citar o no a la otra parte etc”<sup>21</sup>.

A falta de una definición legal o doctrinaria, el tema del recurso de protesta, objeto central de la presente investigación, se puede señalar en forma personal que es: “El recurso procesal por medio del cual, la parte agraviada hace énfasis del hecho particular que le afecta, en primera instancia, para que de esta protesta quede registro, y poder hacer valerla en segunda instancia, siendo este último momento procesal el adecuado para que se le escuche”.

Pese a que no menciona una definición, el Artículo 356 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituye el fundamento legal de este recurso, con el cual se permite a los abogados litigantes llevar a cabo una medida procesal dentro del juicio laboral, poco conocida y por ende poco utilizada en nuestro medio, es decir la protesta.

---

<sup>20</sup> Ob. Cit; pág. 82.

<sup>21</sup> Apuntes de derecho procesal del trabajo, pág. 217.



El Artículo de mérito señala: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su *protesta* y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente”.

Actualmente la naturaleza jurídica de la protesta es ser un simple derecho, al cual tienen acceso las partes y aún así es un derecho en forma restrictiva, toda vez que ese derecho de protesta es únicamente para el momento procesal de la prueba, para reclamar por aquella que no es admitida.

Más que la forma en que se encuentra regulada la protesta, debe ser concebida como un recurso expedito que no se constituya en otro recurso más como los ya regulados actualmente, como se explica más adelante.

La protesta, es un derecho que pueden hacer valer los litigantes, como quedó apuntado, pero que su importancia trasciende o puede llegar a trascender el momento procesal de la recepción de pruebas y aplicarse en su caso, a otros momentos procesales, como aquellos en los que se acostumbra el planteamiento de los llamados remedios procesales.

En cuanto al recurso de nulidad, de ampliación y el de aclaración, se interponen al “tercero día” de conocida la infracción y veinticuatro horas respectivamente los últimos dos. Estos recursos se interponen ante el órgano que ha infringido el procedimiento.

Estos recursos al plantearse ante el mismo órgano jurisdiccional, no puede esperarse que se resuelvan en distinta manera o modifiquen en manera alguna la resolución impugnada, toda vez que siendo el mismo juzgador el que conocerá sobre la impugnación de la resolución proferida por el mismo, lo más común es que lo confirme en vez de modificarlo. Al mismo tiempo se vuelve, en manos de la parte interesada en un retardo frívolo e innecesario a la justicia laboral, violatorio de los principios informadores del Derecho Laboral, toda vez que, al retardar la aplicación de justicia laboral, cualquier recurso o estrategia jurídica, vulnera el principio de celeridad procesal.

Por otro lado, la protesta tiene mejores consecuencias, porque sin entorpecer el desarrollo, permite ser revisada en segunda instancia, cuando ha sido posible hacerla constar en el acta correspondiente, en primera instancia.

El derecho al trabajo es un derecho que se encuentra clasificado dentro de la categoría de los derechos sociales (justicia social), pues si bien es cierto que el hombre es y debe ser el centro de toda actividad económica, política o social; en razón de que todas éstas actividades deben estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de

ellas, también resulta incuestionable que a través del trabajo el ser humano encuentra la manera y oportunidad de desarrollar sus potencialidades, atributos y aptitudes.

Entre los derechos fundamentales del ser humano, se encuentra el derecho a la vida y a la libertad; libertad de actuar, de pensar, libertad de expresarse, de asociarse y en consecuencia la libertad de contratar o emplearse; por ello podemos afirmar que por medio del trabajo se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, el cual al vivir en sociedad necesita de normas que regulen las relaciones entre los individuos que integran tal sociedad, por lo tanto sociedad y trabajo tienen una estrecha relación pues no existe sociedad sin trabajo, más sin embargo si existe trabajo sin sociedad; de ahí la gran responsabilidad de los gobiernos para regular, fomentar, desarrollar y defender el derecho al trabajo, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad, a mayor abundamiento el derecho al trabajo lo ejercen tanto los trabajadores, patronos, empresarios y los mismos gobernantes.

La rama del derecho que se refiere al derecho del trabajo es el derecho laboral, mismo que en la división clásica que se realiza del derecho como: derecho público y derecho privado, lo encontramos en el derecho público, teniendo como característica importante que su finalidad es proteger a los menos favorecidos (trabajadores), esta es la razón por la cual encontramos en el Código de Trabajo, disposiciones legales que en mucho favorecen al trabajador.



El papel del Estado como regulador, promotor y defensor del derecho del trabajo, no es ni debe ser estático, sino que debe establecer las condiciones necesarias que garanticen el desarrollo permanente del ser humano; por lo tanto el fin del derecho laboral no es el salario para el trabajador, ni mucho menos la utilidad del patrón, es realmente el desarrollo integral del ser humano, siendo necesario que para que el trabajador pueda mejorar su nivel de vida y la de su familia y lograr un adecuado bienestar, primero debe lograr su bien ser, entendiendo esto como la permanente y constante superación del hombre para lograr su máximo desarrollo personal, pues en la medida que se tengan mejores trabajadores capacitados, diestros en su trabajo, con mejor nivel de estudios, en un adecuado ambiente y condiciones de trabajo; se tendrán empresas fortalecidas, productivas y competitivas y en consecuencia mejores salarios, utilidades y en general el bienestar del trabajador.

Uno de los mayores retos del Estado guatemalteco, como para cualquier Estado en el mundo, consiste en ofrecer justicia en corto plazo y apegada a derecho. Uno de los peores enemigos de la aplicación de justicia laboral por consiguiente, lo constituye el retraso de la misma.

Con base en lo planteado a lo largo de la presente investigación, queda evidenciado que uno de los mayores elementos de retraso en la aplicación de justicia, lo constituyen los recursos o remedios procesales.



En ese mismo sentido, una de las formas de fortalecimiento de la aplicación de justicia laboral, la constituye el hecho de que el derecho de protesta sea elevado a categoría de recurso y con ello cumplir con los principios de celeridad, economía procesal y todos aquellos que informan al Derecho de Trabajo en los términos argumentados en el capítulo precedente.



### 3.1. Posibles aplicaciones futuras

Por lo anteriormente expuesto, es evidente que la protesta puede potenciarse en su aplicación hacia otras formas alternas y no ambivalentes como actualmente se hace.

Actualmente su naturaleza consiste en ser una simple actuación procesal a la que tiene derecho un litigante o cualquiera de las partes del proceso, no obstante debido a que, no constituye un recurso, la misma se ha contemplado sea únicamente de manera verbal, y aún quede registrada en acta, carece de requisitos y mayores formalidades que de otra manera pudieran ofrecer mayor efectividad y mejores resultados a la parte que la hace valer.

Por otro lado, también pudiera ser esta, la sustituta idónea en los casos de los demás recursos procesales laborales, es decir, la nulidad, la ampliación y la aclaración. A este último respecto, se puede argumentar que, si los recursos mencionados, se plantean en forma escrita, esto continuamente entorpece la brevedad que se busca en la aplicación de justicia laboral.

Otro aspecto importante que contribuye con el retardo de justicia que provoca la interposición de estos recursos, lo es el hecho de generar efectos suspensivos, los cuales no debieran ser, si se plantea una protesta en forma verbal y quien conoce y resuelve regresa las actuaciones procesales al mismo estado en que se encontraban previo al planteamiento del entonces, recurso de protesta.



Ahora bien, en todo caso contribuye en mejor forma un recurso de protesta planteado por escrito porque igualmente no tendría efectos suspensivos y se tendría el mismo beneficio mencionado en el párrafo anterior.

Hay entre los recursos y el derecho de protesta un denominador, ambos pretenden que sean revisadas las resoluciones que no son definitivas, no obstante, los primeros se plantean en el curso normal del juicio y son comúnmente denegados, toda vez que resulta comprensible que los juzgadores refrenden lo resuelto anteriormente, y no lo contrario. El trámite de los remedios procesales únicamente entorpece el desarrollo del procedimiento y atrasa la aplicación de justicia en materia laboral.

### **3.2. Importancia de la regulación de un medio de impugnación en segunda instancia en el proceso ordinario laboral**

El connotado e insigne profesor Mario López Larrave manifiesta la respecto:

“Hago la salvedad, que por la circunstancia de adversar al recurso de casación en el juicio ordinario, no debe colegirse la negativa tajante al estudio y establecimiento de algún recurso extraordinario y *sui generis*, es decir, adecuado a la naturaleza del enmendar los errores graves de fondo y de forma que son cometidos o pasados por alto en la segunda instancia”.



Por su parte el Profesor Landelino Franco López expone:

“De todo lo anterior, adopto como propia la posición del insigne Mario López Larrave, relativa a que si debe crearse la figura de un recurso extraordinario que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, ...debe entonces crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que como la del recurso de casación son completamente ambivalentes al mismo”.

Los errores de fondo y de forma en el trámite cometidos de la segunda instancia se deben corregir o subsanar regulando un recurso extraordinario en el juicio ordinario laboral



## CONCLUSIONES



1. El proceso laboral guatemalteco es siempre definido como el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado en esta materia, para la aplicación de las leyes garantizando la tutela laboral y su estudio significa la profundización de las instancias estatales encargadas de su aplicación y la sustanciación del procedimiento ordinario.
2. Es evidente que en el proceso laboral guatemalteco no existe un recurso que tienda a reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el fallo de segunda instancia en materia laboral, o en la sustanciación y tramitación de todo el proceso, lo que hace evidenciar una carencia para los órganos privativos del derecho del trabajo y poder tutelar al trabajador.
3. Si se trata de crear la figura de un recurso extraordinario que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, debe entonces crearse la que sea adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él, figuras como la del recurso de casación son ajenas al mismo por la naturaleza del referido proceso.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala establezca un recurso extraordinario que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el diligenciamiento de segunda instancia, que sea adecuado al Derecho Procesal del Trabajo, cuyos efectos tengan equivalencia al de casación, que se utiliza en otras materias.
2. Que el Estado de Guatemala al legislar tal medio recursivo, cumpla con establecer que tal recurso es exento de las formalidades del recurso extraordinario que se emplea en el ramo civil, o en el penal, puesto que en caso contrario se estaría configurando una casación y por subsecuentemente violándose la prohibición constitucional de una tercera instancia.
3. Es necesario que la Organismo Judicial brinde a los señores jueces de trabajo y previsión social de Guatemala, una capacitación adecuada de las formas en que pueden evitarse los errores de forma y fondo que normalmente se dan con la sustanciación de cualquier proceso y en consecuencia eviten la inconformidad de las partes en abono al principio de celeridad procesal.





## BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del Trabajo**. Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Ed. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**. 1ª ed. Ed. Trillas, S.A. México D.F., México. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho procesal del trabajo**. 3ª ed., Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. 2ª ed., Ediciones De palma Buenos Aires, Argentina. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo**. 7ª. edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Editorial Óscar De León Palacios, Guatemala, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1980.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 22ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 2001.

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.